

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

GABRIEL MUDREY VIEIRA PEDROSO

O REGIME DE TELETRABALHO A PARTIR DA LEI N. 13.467, DE 13 DE JULHO  
DE 2017

CURITIBA

2021

GABRIEL MUDREY VIEIRA PEDROSO

O REGIME DE TELETRABALHO A PARTIR DA LEI N. 13.467, DE 13 DE JULHO  
DE 2017

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado ao Curso de Bacharelado em  
Direito, Faculdade de Direito, setor de  
Ciências Jurídicas, Universidade Federal  
do Paraná, como requisito parcial à  
obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Marco Aurélio Serau  
Júnior

CURITIBA

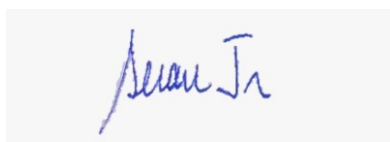
2021

## TERMO DE APROVAÇÃO

O REGIME DE TELETRABALHO A PARTIR DA LEI N. 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017

GABRIEL MUDREY VIEIRA PEDROSO

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção de Graduação no Curso de Direito, da Faculdade de Direito, Setor de Ciências jurídicas da Universidade Federal do Paraná, pela seguinte banca examinadora:



---

Marco Aurélio Serau Júnior

Orientador

---

Coorientador



---

Ricardo César Duarte

1º Membro



---

Luciana Costa

2º Membro

## **RESUMO**

O avanço tecnológico, a evolução dos meios de comunicação, a criação de novas ferramentas para o trabalho e a trágica pandemia da COVID-19 fizeram com que o teletrabalho adentrasse o cotidiano de parte considerável da população mundial. A Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, inseriu na Consolidação da Leis do Trabalho dispositivos que tratam, em síntese, sobre: a definição do teletrabalho para o Direito do Trabalho brasileiro; requisitos contratuais para a prestação de serviços em regime de teletrabalho; a não abrangência dos preceitos do capítulo da duração do trabalho presente na CLT aos empregados em regime de teletrabalho; a responsabilidade pelos equipamentos tecnológicos e infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho; a instrução do empregado em regime de teletrabalho pelo empregador quanto a precauções a serem tomadas a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. O presente estudo tem como objetivo compreender o teletrabalho e as normas incluídas na CLT pela Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, que o regulamentaram.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Reforma Trabalhista. Teletrabalho. Trabalho remoto.

## **ABSTRACT**

Technological advances, the evolution of the means of communication, the creation of new work tools and the tragic COVID-19 pandemic made teleworking enter the daily life of a considerable part of the world population. Federal Law No. 13467, of July 13, 2017, inserted in the Consolidation of Labor Laws provisions dealing in summary with the definition of telework for the Brazilian Labor Law; contractual requirements for the provision of teleworking services; the non-coverage of the precepts of the working duration chapter present in the CLT to employees in a telework regime; the responsibility for the technological equipment and infrastructure necessary and adequate for the provision of telework; the instruction of the employee in a telework regime by the employer regarding precautions to be taken in order to avoid illnesses and accidents at work. This study aims to understand teleworking and the rules included in the CLT by Federal Law No. 13,467, of July 13, 2017, which regulated it.

Keywords: Labor Law. Labor Reform. Telecommuting. Remote working.

## SUMÁRIO

|          |   |           |
|----------|---|-----------|
| <b>1</b> | <b>INTRODUÇÃO.....</b>  | <b>5</b>  |
| <b>2</b> | <b>TELETRABALHO.....</b>  | <b>7</b>  |
| 2.1      | CONCEITO DE TELETRABALHO.....   | 7         |
| 2.2      | CARACTERÍSTICAS DO TELETRABALHO.....  | 8         |
| 2.3      | O TELETRABALHO E A RELAÇÃO DE EMPREGO.....  | 12        |
| 2.4      | REQUISITOS PARA A PRESTAÇÃO DE SERVIÇO EM REGIME DE<br>TELETRABALHO (ART. 75-C, DA CLT).....  | 15        |
| 2.5      | DURAÇÃO DO TRABALHO E O REGIME DE TELETRABALHO (ART. 62, III, DA<br>CLT).....   | 18        |
| 2.6      | RESPONSABILIDADE PELOS EQUIPAMENTOS TECNOLÓGICOS E<br>INFRAESTRUTURA NECESSÁRIA E ADEQUADA À PRESTAÇÃO DO<br>TRABALHO REMOTO (ART. 75-D DA<br>CLT)..... | 21        |
| 2.7      | SAÚDE E SEGURANÇA NO TELETRABALHO (ART. 75-E DA CLT).....   | 22        |
| 2.8      | BREVE ESTUDO COMPARATIVO COM ORDENAMENTOS JURÍDICOS<br>ESTRANGEIROS.....  | 25        |
| <b>3</b> | <b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>  | <b>31</b> |
|          | <b>REFERÊNCIAS .....</b>  | <b>35</b> |

## 1 INTRODUÇÃO

É notório que, desde 2015, a situação econômica que o Brasil vem experimentando é precária. O crescimento econômico tem sido baixo e a taxa de desocupação, medida do desemprego, vem aumentando.

Após o fim do processo de *impeachment* de Dilma Rousseff, o governo federal, liderado por Michel Temer, se empenhou em tomar decisões que revertissem esse quadro. Visando à melhoria da economia do país, foram propostas pelo Poder Executivo várias reformas para a Constituição e para a legislação federal.

A Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, instrumento para a reforma trabalhista que vinha sendo discutida no Brasil, foi elaborada com a intenção de adequar a legislação às novas relações de trabalho manifestadas com o passar do tempo.

A Consolidação das Leis do Trabalho foi uma das leis alteradas pela Reforma Trabalhista, sendo uma das inovações presentes a regulamentação do teletrabalho (arts. 75-A a 75-E e art. 62, III).

Entretanto, tal regulamentação mostrou-se polêmica em razão da extensão da restrição de direitos relativos à duração do trabalho, da carência de normas protetivas e direitos subjetivos em benefício do trabalhador, da ampliação do poder do empregador, e da possibilidade (ou não) de repasse de riscos da atividade econômica ao empregado.

O teletrabalho vem se tornando cada vez mais comum para parte da população mundial. O avanço tecnológico, a evolução dos meios de comunicação, a criação de novas ferramentas para o trabalho, permitiram que a prestação de serviços por parte dos empregados fosse realizada além do estabelecimento do empregador.

Profissões que utilizam preponderantemente computadores pessoais, telefones, celulares, *smartphones*, como meios de trabalho, viabilizam com maior facilidade o labor à distância. *Softwares* de videoconferência, que permitem a realização de reuniões virtuais com o uso de áudio e vídeo e exibição de apresentações gráficas aos participantes, crescem em popularidade e na aplicação ao trabalho.

Outro fato que também incentivou a adoção do regime de teletrabalho nos contratos de trabalho foi a pandemia da COVID-19, declarada pela Organização Mundial da Saúde em março de 2020, que requereu da população, dentre outras medidas, o distanciamento social.

Esta pesquisa buscará compreender o fenômeno do teletrabalho e as normas aplicáveis aos contratos de trabalho com previsão de prestação de serviços em regime de teletrabalho, com destaque aos artigos introduzidos na CLT pela Lei n. 13.467, de 2017, assim como as consequências do trabalho remoto para os sujeitos da relação de emprego, empregados e empregadores.

Serão tratados o conceito de teletrabalho e algumas de suas características, a possibilidade de compatibilidade entre a subordinação (um dos elementos caracterizadores da relação de emprego) e o teletrabalho, os requisitos contratuais para o trabalho remoto, o regime de duração do trabalho e o teletrabalho, a responsabilidade pelos equipamentos tecnológicos e infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, e a saúde e a segurança no teletrabalho. Ao fim, será feito um breve estudo comparativo entre a regulamentação do teletrabalho pela Lei n. 13.467/2017 e atos normativos estrangeiros que também abordaram o trabalho remoto.

Vale mencionar que foram adotadas em 2020 e 2021 pelo Presidente da República Medidas Provisórias dispendo sobre providências especiais de natureza trabalhista para enfrentamento da pandemia de COVID-19, como as Medidas Provisórias n. 927/2020, 936/2020 e 1.046/2021, e esses atos traziam regras especiais para o teletrabalho. Entretanto, considerando que o tema deste trabalho é o regime de teletrabalho apresentado pela Lei n. 13.467/2017, aquelas normas não serão examinadas.

O trabalho será elaborado com base em pesquisas feitas por meio de análise e interpretação da legislação brasileira aplicável ao tema, e estudo da doutrina jurídica existente sobre os assuntos tratados, com a utilização de manuais, livros e artigos científicos. Os dispositivos legais serão descritos e examinados qualitativamente, com a exposição do pensamento de autores especialistas nos assuntos tratados e a apresentação de possíveis conclusões sobre o conteúdo explorado.



## 2 TELETRABALHO

### 2.1 CONCEITO DE TELETRABALHO

O teletrabalho é uma forma de labor que surge em razão do desenvolvimento das tecnologias da informação e da comunicação. A evolução dessas tecnologias possibilitou a substituição do deslocamento do trabalhador de seu domicílio até o estabelecimento do empregador por uma nova organização do trabalho, realizado à distância.

Os efeitos da utilização das tecnologias da informação e da comunicação no universo do trabalho fizeram com que as atividades a serem prestadas pelo empregador estivessem disponíveis a ele fora das dependências de seu empregador.

Nesse sentido, Denise Fincato explica que:

No teletrabalho, conjugam-se elementos que permitem identificar algo além do mero trabalho fora do estabelecimento (sede física) do empregador. Tem-se a presença obrigatória da tecnologia da comunicação e informação, quer como ferramenta de trabalho, quer como mediadora da distância relacional, ou até como próprio espaço (virtual) de trabalho.

[...]

No teletrabalho, os protagonistas da relação de emprego atuam via mecanismos telemáticos na maior parte do tempo, encontrando-se fisicamente distantes, verificando-se a presença de tecnologia da informação e comunicação como elementos inafastáveis de seu conceito e constatação e dispondo o empresário de estrutura para trabalho remoto (FINCATO, 2019, p. 62).

Tratando do conceito de teletrabalho, Manoel Carlos Toledo Filho ensina que:

[...] o teletrabalho requer, para sua configuração plena, dois pressupostos ou requisitos básicos e cumulativos: a realização do labor longe da sede patrimonial – conquanto não necessariamente na residência ou no domicílio do trabalhador – com a utilização, para tanto, de tecnologias atuais de informação e comunicação (TOLEDO FILHO, 2019, p. 18).

A partir da vigência da Lei n. 13.467, de 2017, está prevista na CLT definição de teletrabalho pelo legislador brasileiro, que também utilizou como sinônimo a expressão trabalho remoto.

De acordo com o art. 75-B da Consolidação, considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Complementarmente, o parágrafo único do artigo mencionado prescreve que o comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

Essa flexibilização é adequada pois, apesar da evolução das tecnologias de informação e comunicação, algumas atividades desempenhadas pelo trabalhador demandam ou preferem sua presença. Todavia, deve prevalecer a prestação de serviços fora das dependências do empregador, a fim de que o regime de teletrabalho não seja desvirtuado.

É ressaltada pela definição apresentada pela Lei n. 13.467/2017 que, no regime de teletrabalho, a natureza dos serviços prestados não deve se constituir como trabalho externo. Sendo assim, é importante diferenciar estas diferentes espécies de labor do gênero trabalho à distância.

Dentre as espécies do gênero trabalho à distância tem-se o trabalho externo, mencionado no art. 75-B da CLT. Nele, o deslocamento do trabalhador é fundamental para a realização de suas atividades, pois não há como desempenhá-las de outra forma. São trabalhadores externos motoristas, vendedores viajantes, representantes comerciais, dentre outros. No teletrabalho, outra modalidade de trabalho à distância, os serviços poderiam ser prestados pelo trabalhador no estabelecimento do empregador, mas, mediante acordo de vontades dos sujeitos da relação de emprego, são prestados fora das dependências do empregador (SERPA e TEIXEIRA, 2019).

## 2.2 CARACTERÍSTICAS DO TELETRABALHO

A prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituem como trabalho externo, traz consigo algumas características próprias para a sociedade e para os sujeitos da relação de emprego. São diferenças em relação ao trabalho presencial que serão investigadas neste capítulo.

O uso das tecnologias de informação e comunicação (TIC) é destaque no teletrabalho pois serve como base e auxílio para a prestação dos serviços. A adoção do regime de teletrabalho e a evolução das tecnologias de informação e comunicação se desenvolvem reciprocamente. O aumento do número de empregados trabalhando

remotamente em diversas áreas e em diferentes atividades requer que os meios tecnológicos atendam as necessidades de infraestrutura e equipamentos para a realização do serviço ao qual foram contratados a prestar.

A evolução das tecnologias de informação e comunicação incentiva a escolha pelo regime de teletrabalho por empregadores e empregados na medida que, através das utilidades que fornecem, aponta a viabilidade do labor para além das dependências do empregador e mais, demonstra vantagens interessantes dessa forma de trabalho.

Diariamente, muitos trabalhadores transitam pelas cidades de suas casas para o local onde trabalham e grande parte dos meios de transportes utilizados lançam gases poluentes na atmosfera ao funcionarem. O regime de teletrabalho favorece o meio ambiente pois torna desnecessário o deslocamento do trabalhador até as dependências do empregador, especialmente na modalidade *home office*. Dessa forma, promove-se uma redução da poluição atmosférica, preservando o meio ambiente e a saúde humana. Além disso, melhora-se a qualidade de vida na cidade, como consequência da diminuição de veículos nas ruas e de congestionamentos.

Outra vantagem do teletrabalho, que ganhou visibilidade a partir de 2020, é a redução da possibilidade de adoecimento de pessoas por doenças contagiosas, como a COVID-19. Esta doença tornou-se grave em todo o globo e foi declarada como pandemia pela Organização Mundial da Saúde.

A transmissão do SARS-CoV-2, nome atribuído pela comunidade científica ao vírus responsável pela COVID-19, ocorre por meio do contato direto com gotículas de pessoas infectadas contendo o vírus, liberadas pela boca ou pelo nariz, ou pelo contato com objetos contaminados por essas gotículas.

Sendo assim, uma das principais medidas de prevenção à doença recomendadas é o distanciamento social, pois ele reduz a possibilidade do contato entre pessoas e, conseqüentemente, a transmissão do vírus de uma pessoa para outra. Tendo isso em vista, diversos países, incluindo o Brasil, decidiram impor quarentenas ou restringir a circulação de pessoas e a presença humana em locais passíveis de aglomerações.

Nesse contexto, o teletrabalho mostra-se como uma alternativa viável ou até mesmo necessária em comparação com o trabalho tradicional executado no estabelecimento do empregador, que pode exigir deslocamentos e contato físico interpessoal.

O teletrabalho também pode abrir portas para diferentes pessoas ingressarem no mercado de trabalho. Permanecer em casa para trabalhar possibilita aos empregados superar questões pessoais e assegurá-los o livre exercício do trabalho. Nesse contexto, “mães com filhos pequenos, pessoas de idade mais avançada, jovens estudantes, deficientes físicos, entre outros, teriam um incentivo a mais para não deixar de trabalhar” (ROCHA e AMADOR, 2018, p. 155). Ademais, a medida motiva mais diversidade de trabalhadores nas empresas.

Existem diversos motivos para empregadores considerarem a contratação de empregados para trabalharem em regime de teletrabalho. Um deles, essencialmente ligado à natureza da atividade empresarial, é a redução de custos.

A redução de custos pode ser percebida na economia com imóveis pela diminuição do espaço necessário para a empresa funcionar, de eventual quantia de aluguel pago pelo espaço utilizado pela empresa, da manutenção do ambiente, e de valores pagos aos empregados para transporte.

Prejuízos decorrentes de acidentes ocorridos no trajeto do empregado até as dependências do empregador, suspensões da prestação de serviço público de transportes em razão do exercício do direito de greve e manifestação de fenômenos meteorológicos são mais facilmente evitados (BARROS, 2016, p. 214).

O aumento da produtividade dos empregados também é defendido por alguns autores, justificado pelo “desaparecimento do absenteísmo, da eliminação de tempo perdido, sobretudo no trânsito” (BARROS, 2016, p. 214).

Para o empregado, também são proporcionados alguns benefícios. O principal é a flexibilidade do horário de trabalho (quando não há efetivo controle da jornada) pois “o trabalhador possui maior independência para organizar suas atividades e distribuir o seu tempo do modo mais conveniente para conciliá-las com a vida familiar e com o seu lazer” (SERPA e TEIXEIRA, 2019, p. 170).

Safar-se do trânsito dos grandes centros urbanos e ter maior controle sobre o ambiente de trabalho, organizando-o de forma possivelmente mais agradável do que escritórios próprios de empregadores, fazem com que o teletrabalho possa efetivamente melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores e reduzir o estresse ao qual são submetidos.

No caso do trabalho em *home office*, empregados podem economizar com a eliminação de gastos como o uso de veículos pessoais, refeições nos intervalos intrajornada, vestuário e maquiagem.

Apesar das vantagens apresentadas, a implementação do teletrabalho também carrega certos ônus. A utilização de tecnologias de informação e comunicação exige que o empregador disponha de infraestrutura adequada e adquira equipamentos e softwares necessários para a boa execução do trabalho remoto pelos empregados.

A empresa necessita compatibilizar a organização de sua atividade econômica com o regime de teletrabalho, a fim de que essa forma diferente de prestação de serviços pelos empregados seja uma aliada dos processos de produção e da estrutura organizacional.

O uso não planejado do teletrabalho pode corromper o arranjo dos recursos da empresa, prejudicar a execução das atividades empresariais e afastar a empresa de seus objetivos.

Nessa perspectiva, o poder diretivo atribuído ao empregador derivado de um contrato de emprego deve ser exercido com lucidez, observando as peculiaridades do teletrabalho. A prestação de serviços remota demanda que o empregador repense a forma de dirigir e fiscalizar o trabalho do empregado, pois ela não é exercida presencialmente.

É necessário que as empresas valorizem a boa comunicação com seus empregados para que a distância física não seja obstáculo à harmonia do ambiente empresarial. A interlocução do pessoal deve ser feita de modo que todos estejam cientes das orientações da administração e do andamento dos projetos que estão sendo elaborados a fim de manter-se a produtividade.

Outro ponto ligado à comunicação pessoal diz respeito a como as informações serão transmitidas e armazenadas. Deve haver um cuidado especial com o tratamento de informações e documentos confidenciais, dados pessoais, dentre outros, nos quais há interesse na preservação de seu sigilo.

O empregado em teletrabalho também pode enfrentar desvantagens decorrentes desse regime de prestação de serviços. Uma delas, no caso do *home office*, é que o lar do trabalhador se torna também seu local de trabalho. Dessa forma, fica mais difícil para o trabalhador diferenciar os momentos de trabalho dos momentos de descanso, lazer e interação com sua família.

Faz-se necessário buscar formas de separar a jornada de trabalho da vida pessoal do trabalhador, a fim de que aquela não acabe por consumir o tempo desta.

O uso de tecnologias de informação e de comunicação intensifica ainda mais essa situação, visto que é possível estar conectado a todo momento.

A propósito, Scalzilli (2020, p. 151) comenta que “A ruptura da dicotomia do ambiente laboral ocasionada pelo teletrabalho e pelos meios telemáticos de comunicação transpõe a clássica jornada de trabalho e impede a desconexão”. E, nesse contexto, o direito à desconexão é assunto que deve ser debatido (SERPA e TEIXEIRA, 2019).

As relações pessoais dos trabalhadores podem ser prejudicadas. O bom convívio com a família ou com coabitantes do local onde o trabalho é realizado demanda que a diferenciação entre os momentos de labor e de tempo livre seja nítida, a fim as relações pessoais não sejam ignoradas.

Barros (2016, p. 215) defende a existência de prejuízos relativos à falta de contato físico do empregado laborando remotamente com seus colegas de trabalho. Segundo a autora, a convivência física entre colegas, possível quando o trabalho é centralizado no estabelecimento do empregador, é benéfica, “propiciando conversas amenas, troca de ideias e discussão de problemas pessoais e familiares, em clima de interação profissional e emocional” (BARROS, 2016, p. 215).

Pela natureza do teletrabalho, especialmente em decorrência da utilização de tecnologias de informação e de comunicação pelo empregado, nem todo serviço é passível de ser prestado fora das dependências do empregador. A partir desta linha de pensamento, é possível concluir que o regime de teletrabalho não pode ser adotado por todos os trabalhadores.

Dentre aqueles empregos nos quais o trabalho remoto é praticável, verificam-se vantagens e desvantagens para a sociedade em geral e para o empregado e o empregador. É importante para os empregadores avaliarem as circunstâncias de funcionamento da empresa e quais serviços necessitam de colaboradores para decidirem por adotar ou não o regime de teletrabalho nos contratos de emprego celebrados. Aos empregados, é útil conhecerem as peculiaridades do trabalho remoto e considerarem sua realidade, seus hábitos de vida e se prepararem para aproveitar as vantagens e mitigar as desvantagens caso venham a trabalhar nesta modalidade.

### 2.3 O TELETRABALHO E A RELAÇÃO DE EMPREGO

Embora a Reforma Trabalhista tenha inovado ao regulamentar o teletrabalho, este regime peculiar de prestação de serviços já estava previsto na CLT no art. 6º. Esse artigo teve sua redação alterada através da Lei n. 12.551, de 2011, com o objetivo de equiparar no plano legal a subordinação jurídica existente entre empregador e empregado, independentemente de seu exercício direto e pessoal, ou por meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão.

A partir desta alteração na legislação, presentes os pressupostos da relação de emprego, não deve haver distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância. Não obstante a diferença entre o local da prestação dos serviços, sendo esta realizada por pessoa física e marcada pela pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade, estará configurada a relação de emprego, regulamentada pelas normas do trabalho.

Trata-se de uma modificação relevante na legislação trabalhista, visto que a presença da subordinação jurídica, elemento necessário à caracterização da relação de emprego, era ponto controvertido na hipótese do trabalho realizado à distância (do qual o teletrabalho é espécie), devido à ausência física do empregador onde o empregado desenvolve suas atividades.

A subordinação jurídica é um dos elementos mais significativos da relação de emprego. Delgado (2019, p. 348) comenta que, apesar da relação empregatícia resultar necessariamente da combinação de todos os elementos de sua composição, é a subordinação “que ganha maior proeminência na conformação do tipo legal da relação empregatícia”.

A relevância da subordinação jurídica como elemento da relação de emprego pode ser explicada pois sua compreensão permite diferenciar a relação empregatícia de demais relações jurídicas próximas. O principal exemplo dessa finalidade é distinguir o trabalho subordinado, típico do empregado, do trabalho autônomo, no qual o próprio trabalhador organiza o modo de realização de suas atividades.

No trabalho subordinado, o empregador controla a prestação de serviço de seus empregados. A CLT utiliza tradicionalmente a palavra dependência para se referir à subordinação. O art. 3º normatiza que é empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Historicamente, a subordinação no trabalho era compreendida a partir de um suposto estado de dependência pessoal do empregado em relação ao empregador, que poderia se manifestar em diferentes faces.

A dependência poderia econômica, o que implicaria na sujeição do trabalhador ao empregado pois este garantiria o sustento daquele mediante o pagamento do salário. A dependência também poderia ser de ordem técnica. Nesse sentido, o empregado estaria subordinado ao empregador pois este possuiria o conhecimento técnico necessário à realização do trabalho. Ao empregado, em contrapartida, caberia acatar as ordens do empregador para que o trabalho fosse realizado corretamente.

Todavia, percebeu-se que nem sempre a relação de dependência pessoal do empregado em relação ao empregador expressaria fielmente a realidade fática. É possível que o trabalhador não seja dependente economicamente do empregador. Suponha-se um trabalhador que tenha recebido valiosa herança em razão do falecimento de um parente seu ou que, por qualquer outro motivo possua patrimônio superior ao de seu empregador. Nestes casos, não há propriamente uma relação de dependência econômica entre empregado e empregador.

Também é plausível que o empregador possua maior conhecimento técnico em relação a determinada atividade do que seu empregado. Trata-se de situação comum hodiernamente, especialmente no desenvolvimento de atividades típicas de trabalhos intelectuais. Nesses casos, a intenção da contratação de um empregado é frequentemente obter seu conhecimento técnico a fim de aprimorar a empresa contratante.

Atualmente, no direito do trabalho, a subordinação deve ser compreendida em seu sentido jurídico, como um fenômeno jurídico que procede do contrato de trabalho em função do ordenamento jurídico.

Sendo assim, a subordinação consiste em “situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços” (DELGADO, 2019, p. 349). Há uma dualidade que deriva da subordinação. Por um lado, o empregado consente seguir orientações sobre serviços prestados. De forma oposta, o empregador tem o poder de dirigir a prestação de serviços de seus empregados.



A subordinação jurídica pode ser observada a partir do exercício do poder de direção do empregador. Esse exercício é variável, a depender do tipo de trabalho realizado. Sendo assim, o nível de subordinação pode variar conforme a natureza do serviço prestado. Em trabalhos intelectuais, que requerem maior especialização do empregado, nos quais o empregador não detém o conhecimento técnico para sua realização, há menor controle sobre o modo da prestação de serviços.

No regime de teletrabalho, em função de suas características como a prestação de serviços distante das dependências do empregador e a natureza técnica ou intelectual do trabalho realizado, é natural a menor intensidade da subordinação na relação empregatícia.

Contudo, o exercício do poder de direção do empregador não deixa de existir. As tecnologias de informação e comunicação, que permitem a prestação do trabalho remoto, possibilitam também meios telemáticos para o comando, controle e supervisão do trabalho do empregado, conforme consolidado no art. 6º da CLT. A direção da prestação de serviços pelo empregador pode ser feita através de softwares de comunicação à distancia e a fiscalização do trabalho pode ser feita com base na entrega dos resultados esperados ou sistemas de login/logout, por exemplo.

É inegável a compatibilidade do trabalho subordinado, típico da relação de emprego, com o regime de teletrabalho. A inclusão de normas específicas para o trabalho remoto pela Lei n. 13.467/2017 reforça esse posicionamento. A prestação de serviços fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, não impede o exercício do poder de direção do empregador sobre o modo de prestação de serviços pelo empregado.

## 2.4 REQUISITOS PARA A PRESTAÇÃO DE SERVIÇO EM REGIME DE TELETRABALHO (ART. 75-C, DA CLT)

O *caput* do art. 75-C da CLT apresenta requisitos a serem atendidos pelo contrato individual de trabalho no qual a prestação de serviços pelo empregado seja efetuada em regime de teletrabalho.

Segundo a norma, deverá constar expressamente no contrato que o trabalho será realizado na modalidade de teletrabalho. Além disso, deverão ser especificadas as atividades a serem realizadas pelo empregado.

Desse modo, a fim de que os requisitos legais sejam atendidos, e também considerando a condição para a alteração entre os regimes presencial e de teletrabalho (registro em aditivo contratual), bem como o disposto no art. 75-D da CLT, é possível concluir que o contrato empregatício para a prestação de serviços em regime de teletrabalho deve seguir a forma escrita.

O § 1º do art. 75-C da CLT permite a alteração da prestação de serviços pelo empregado entre o regime presencial e o regime de teletrabalho, desde que haja mútuo acordo entre as partes registrado em aditivo contratual.

Já o § 2º do art. 75-C da CLT permite a alteração unilateral do regime de teletrabalho para o regime presencial, por determinação do empregador, observado prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual. Diferentes interpretações podem ser encontradas sobre este dispositivo.

Para Cavalcante e Jorge Neto (2019, p. 122), o dispositivo é hipótese legal do *jus variandi*, contudo, passível de ser relativizada diante do caso concreto, a fim de impedir a prática de ato ilícito pelo empregador na forma de abuso de direito (art. 187 do atual Código Civil), “valorizando-se a real intenção do empregador com a alteração e as possíveis consequências desta para a vida pessoal e profissional do trabalhador”.

Gelba Carolina Siqueira Serpa e Sergio Torres Teixeira pensam de forma semelhante. Segundo os autores:

[...] na segunda conjuntura de alteração entre regimes (egresso do teletrabalho para o presencial), prevista no §2º do artigo 75-C da CLT, suficiente é a modificação contratual de forma unilateral pelo empregador. Tal quadro de potestatividade, ainda que se presuma uma modificação benéfica ao trabalhador por retornar ao regime de duração de jornada, escapa à regra do mútuo consentimento enunciada pela CLT no citado artigo 468. Tendo isso em vista, constata-se que o legislador de 2017 veio a introduzir uma nova espécie de *jus variandi* extraordinário no sistema trabalhista brasileiro.

Nesse sentido, apesar de o ordenamento estabelecer os pressupostos de bilateralidade e de não prejudicialidade para validade das alterações contratuais, há exceções nas quais modificações podem ser promovidas unilateralmente pelo empregador, inclusive mudanças desfavoráveis. Aqui há o denominado *jus variandi* do empregador, uma prerrogativa que lhe é dada para exercer alterações unilaterais nas condições de trabalho a fim de melhor organizar a prestação de serviços.

[...]

A possibilidade de conversão da modalidade teletrabalho para presencial, mesmo prejudicial ao trabalhador, será possível de modo unilateral por se tratar de novo caso de *jus variandi* extraordinário, acrescido pela Lei n.º 13.467 de 2017 como mais uma exceção ao artigo 468 da CLT (SERPA e TEIXEIRA, 2019).

Toledo Filho (2019) entende que o empregador só poderá promover unilateralmente a alteração do regime de teletrabalho para o regime presencial caso

o regime de teletrabalho tenha sido adotado durante a vigência de um contrato de emprego, e desde que não se configure abuso de direito (art. 187 do Código Civil). Caso o contrato de emprego tenha sido celebrado com a previsão da prestação de serviços em regime de teletrabalho desde sua gênese (contrato de teletrabalho puro, nas palavras do autor), a alteração do regime de trabalho dependerá da concordância do trabalhador.

De forma oposta à opinião de Cavalcante e Jorge Neto, e de Gelba Carolina Siqueira Serpa e Sergio Torres Teixeira, Almiro Eduardo de Almeida e Oscar Krost argumentam que:

[...] sendo decorrência da assunção dos riscos do negócio e do poder diretivo do empregador, o “*jus variandi*” não alcança tamanha amplitude. Com efeito, os limites do *jus variandi* podem ser depreendidos logicamente da própria legislação trabalhista. Compreendido o Direito do Trabalho como um sistema que tem de manter uma certa coerência interna, não há como admitir que o empregador possa, de modo unilateral, impor modificação de tal monta sem a concordância do empregado, por, pelo menos, dois fundamentos. O primeiro, pela quebra da simetria quanto ao parágrafo anterior: ora, se a alteração do regime presencial para o de teletrabalho exige o mútuo consentimento, não há nenhuma razão para que o contrário não o exija, a menos que admitamos que o teletrabalho é efetivamente prejudicial ao trabalhador, rejeitando todo um conjunto de argumentos que visam defender a sua aplicação e, em última análise, a própria alteração legislativa diante do reconhecimento de sua inconstitucionalidade. O segundo, recai sobre a exclusão da “cláusula de barreira”, melhor dizendo, deixar de considerar a ausência de prejuízo ao trabalhador como requisito essencial, tal qual previsto no art. 468 da CLT (ALMEIDA e KROST, 2018, p. 39-40).

O *jus variandi* representa um conjunto de prerrogativas do empregador que lhe permite alterar situações relativas à prestação de serviços pelo empregado em um contrato de trabalho. Decorre do poder de direção atribuído ao empregador em razão da celebração de um contrato de trabalho. Pode ser classificado em ordinário ou extraordinário.

Através do *jus variandi* ordinário, o empregador pode ajustar aspectos não essenciais do contrato empregatício, com o objetivo de melhor organizar a atividade empresarial. O *jus variandi* extraordinário concede ao empregador a possibilidade de modificar unilateralmente cláusulas do contrato de emprego, em hipóteses previamente autorizadas pelo ordenamento jurídico ou por contrato válido.

O art. 468 da CLT prevê que nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia. Sendo assim, à primeira vista não

haveria como o *jus variandi* ser posto em prática, especialmente na modalidade extraordinária. Este dispositivo, também tratado como princípio da inalterabilidade contratual lesiva no Direito do Trabalho, deve ser compreendido como princípio motor e norma geral (DELGADO, 2019).

Por outro lado, com o objetivo de compatibilizar o *jus variandi* com o princípio da inalterabilidade contratual lesiva, Maurício Godinho Delgado justifica que o *jus variandi* poderá ser validamente exercido pelo empregador:

[...] à medida que se mantiver nas fronteiras do *jus variandi ordinário*, corretamente exercido (isto é, não atingindo cláusulas contratuais e nem desrespeitando normas jurídicas). Também, à medida que, no exercício do *jus variandi extraordinário*, essa prerrogativa empresarial implementar modificações contratuais eventualmente desfavoráveis ao obreiro nos precisos e restritos limites da autorização direta ou indireta contida na ordem jurídica trabalhista (DELGADO, 2019, p. 1216).

Concluindo, o § 2º do art. 75-C da CLT representa a implantação de uma nova hipótese do *jus variandi* pelo legislador da Reforma Trabalhista, de modo a permitir a reorganização da atividade empresarial pelo empregador. Garantidos o prazo de transição mínimo de quinze dias e o registro em aditivo contratual, bem como o exercício deste direito nos limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes, o empregador poderá determinar a alteração do regime de teletrabalho para o presencial de seu empregado.

## 2.5 DURAÇÃO DO TRABALHO E O REGIME DE TELETRABALHO (ART. 62, III, DA CLT)

A Lei n. 13.467, de 2017, acrescentou ao art. 62 da CLT o inciso III, que trata de empregados em regime de teletrabalho. Esse artigo faz parte do Capítulo II do Título II da CLT, que dispõe sobre a duração do trabalho, e descreve tipos de empregados excetuados do regime de controle da jornada de trabalho.

Primeiramente, é relevante diferenciar duração, jornada e horário de trabalho. São três conceitos relacionados ao tempo de trabalho dos empregados, mas que possuem diferentes sentidos.

O conceito de duração do trabalho é o mais extenso deles. Na legislação trabalhista brasileira, em especial a CLT, as normas referentes à duração do trabalho envolvem jornada de trabalho, períodos de descanso, trabalho noturno, quadro de horário e penalidades.

O horário de trabalho marca, no tempo, o começo e o final de determinada jornada de trabalho. Em princípio, a expressão horário de trabalho indica o período de labor para um dia. No entanto, a expressão também é utilizada tomando por base a semana de trabalho. Nesse sentido, o horário de trabalho semanal “corresponderia à delimitação do início e fim da duração diária de trabalho, com respectivos dias semanais de labor e correspondentes intervalos intrajornadas” (DELGADO, 2019, p. 1030).

A jornada de trabalho representa a medida do tempo que o empregado deve estar à disposição do empregador para a prestação de serviços em razão da celebração de um contrato de emprego. Precisamente, a locução jornada de trabalho, em seu sentido original, deveria considerar o tempo de trabalho do empregado em relação a um dia. Contudo, na língua portuguesa, é comum o emprego da expressão para se referir a períodos maiores que um dia, como falar por exemplo em jornada semanal (DELGADO, 2019, p. 1029).

Excepcionalmente, há situação na qual o trabalhador não está efetivamente laborando ou à disposição do empregador por certo tempo, mas que faz parte da jornada de trabalho. São os intervalos remunerados previstos em atos normativos para atividades especiais, como pausas que devem ser concedidas para empregados que realizam atividades de teleatendimento/telemarketing.

Delgado (2019, p. 1024) comenta que a jornada, combinada com o salário, se apresentam como os temas principais na evolução do direito do trabalho. Isso se deve, pois, “jornada e salário têm estreita relação com o montante de transferência de força de trabalho que se opera no contexto da relação empregatícia” (DELGADO, 2019, p. 1024).

A jornada também possui relação especial com a medicina do trabalho. Tendo em vista que certas atividades laborais implicam em riscos para o bem-estar dos trabalhadores, a redução da jornada de trabalho pode ser considerada como uma forma de preservar sua saúde.

A fim de verificar se o empregado cumpriu a jornada de trabalho prevista no contrato empregatício, ou se laborou, em determinado dia, por horas extraordinárias em relação à jornada normal, é necessário que haja controle sobre o tempo de disponibilidade do trabalhador para a prestação dos serviços contratados.

Em regra, no direito do trabalho brasileiro, a jornada de trabalho é controlada. Todavia, existem hipóteses nas quais não há o controle. A partir desse critério, é possível classificar a jornada em controlada ou em não controlada.

A jornada de trabalho é ordinariamente controlada pois o empregador, por definição, é quem dirige a prestação pessoal de serviço pelo empregado. O poder de direção, apesar de não ser ilimitado, garante ao empregador o controle sobre a medida do tempo de trabalho realizado pelo empregado.

O controle deve ser feito com “a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções expedidas pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia”, no caso de estabelecimentos com mais de vinte trabalhadores (art. 74, § 2º da CLT). O objetivo da norma é facilitar a prova da jornada cumprida de fato (DELGADO, 2019, p. 1064)

Para estabelecimentos com até vinte trabalhadores, não é exigida forma especial para o controle da jornada. “A razão é meramente prática, visando a simplificar as exigências administrativas sobre o pequeno empresário” (DELGADO, 2019, p. 1064).

O § 3º do art. 74 da CLT trata da forma de controle da jornada de empregados que realizam trabalho fora do estabelecimento do empregador e compatível com a fixação de horário de trabalho. Neste caso, o horário de trabalho constará em registro manual, mecânico ou eletrônico em poder do próprio empregado.

Como dito anteriormente, existem alguns empregados que não têm a jornada de trabalho controlada pelo empregador. Nestes casos, não é possível verificar se a jornada combinada foi cumprida e, conseqüentemente, também não é possível falar em horas extraordinárias.

O art. 62 da CLT elenca tipos de empregados que não são abrangidos pelo regime da duração do trabalho previsto na lei:

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;

II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.

III - os empregados em regime de teletrabalho.

Parágrafo único - O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento).

O inciso III do art. 62 da CLT foi incluído pela Lei n. 13.467, de 2017, como parte da regulamentação do teletrabalho. Essa distinção existente quanto aos empregados não abrangidos pelo regime da duração do trabalho previsto na CLT decorre da observação da realidade fática pois “trabalho não fiscalizado nem minimamente controlado é insuscetível de propiciar a aferição da real jornada laborada pelo obreiro” (DELGADO, 2019, p. 1065).

Entretanto, o dispositivo em exame deve ser compreendido como uma presunção conferida pelo ordenamento jurídico do trabalho de que a jornada de tais empregados não é fiscalizada. Na hipótese em que forem comprovados o controle e a fiscalização do horário de trabalho dos empregados previstos nos incisos do art. 62 da CLT, incluídos, portanto, empregados em regime de teletrabalho, deverão ser aplicados os preceitos gerais do capítulo da duração do trabalho da CLT.

## 2.6 RESPONSABILIDADE PELOS EQUIPAMENTOS TECNOLÓGICOS E INFRAESTRUTURA NECESSÁRIA E ADEQUADA À PRESTAÇÃO DO TRABALHO REMOTO (ART. 75-D DA CLT)

A Reforma Trabalhista de 2017 definiu que “As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito” (art. 75-D da CLT).

A redação do dispositivo é um pouco confusa e poderia levar a interpretação de que a mencionada responsabilidade poderia ser atribuída exclusivamente ao empregado mediante contrato, de forma que ele arcasse com custos próprios de seu empregador.

Todavia, a interpretação mais correta do texto legal deve ser a proposta por Raphael Miziara em seu trabalho intitulado “A Reforma sem Acabamento: Incompletude e Insuficiência da Normatização do Teletrabalho no Brasil” publicado na Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. De acordo com o autor, contrato escrito celebrado entre empregado e empregador deverá prever qual dos contratantes será o responsável pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do

trabalho remoto. No entanto, tal contrato também deverá conter obrigatoriamente disposições relativas ao reembolso do trabalhador de forma que, “se a compra for efetivada pelo empregado, *obrigatoriamente* o reembolso deverá ocorrer *na forma prevista no contrato*” (MIZIARA, 2019, p. 86).

Responsabilizar o empregado em teletrabalho pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à realização de suas tarefas, sem o devido reembolso, contrasta com característica do empregador presente na legislação e doutrina trabalhistas brasileiras.

Segundo o art. 2º da CLT, é o empregador quem assume os riscos da atividade econômica. É do empregador os ônus que envolvem o desenvolvimento das atividades por ele praticadas. Os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada ao trabalho remoto a ser realizado pelo empregado fazem parte dos custos necessários para o funcionamento da empresa empregadora. A possibilidade de repasse desses custos ao teletrabalhador atenuaria a responsabilidade do empregador pelos riscos da empresa, onerando em contrapartida o empregado.

O parágrafo único do art. 75-D da CLT dispõe que “As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado”. Essa regra é aplicável aos casos nos quais o empregador fornece equipamentos e itens de infraestrutura ao empregado. De acordo com o texto legal, tais utilidades não fazem parte da remuneração do empregado.

A norma faz sentido, tendo em vista que a remuneração representa os valores recebidos pelo empregado de seu empregador ou de terceiros, em função do contrato de trabalho. Logo, infraestrutura e equipamentos concedidos pelo empregador ao empregado destinados à prestação de serviços em regime de teletrabalho não devem fazer parte da remuneração do empregado, pois não são destinados ao empregado diretamente, e sim à prestação do serviço pelo qual ele foi contratado.

## 2.7 SAÚDE E SEGURANÇA NO TELETRABALHO (ART. 75-E DA CLT)

É comum que o trabalho afete em alguma medida a saúde das pessoas. As consequências do labor para o corpo humano podem variar, de forma que determinadas atividades causem prejuízos mais intensos que outras.



Movimentos repetitivos, longas jornadas de trabalho, instrumentos e materiais utilizados no trabalho, a natureza das atividades praticadas para a prestação de serviço, podem levar trabalhadores a adoecerem ou se acidentarem.

Embora, sob a perspectiva do ordenamento jurídico, o trabalho seja um valor social fundamental para a República Federativa do Brasil, base da ordem econômica e da ordem social brasileiras, e, sob um prisma social, o trabalho possa ser um valor destacado na vida de pessoas que assim o elegem, a saúde é também relevante, considerada como direito social fundamental de todos pela Constituição brasileira e vital ao ser humano.

O Direito do Trabalho, que tem como um de seus objetivos garantir o trabalho digno, possui regras que visam tutelar a saúde dos trabalhadores. Algumas dessas regras mostraram-se tão essenciais que fazem parte dos direitos sociais fundamentais presentes na Constituição brasileira.

O inciso XXII do art. 7º da Constituição da República dispõe ser direito dos trabalhadores urbanos e rurais a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Demais incisos desse artigo também tutelam a saúde dos trabalhadores regulamentando, por exemplo, jornada de trabalho, repouso semanal remunerado, férias anuais remuneradas, licença à gestante, adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, seguro contra acidentes de trabalho.

A CLT também possui normas que visam garantir a saúde dos trabalhadores ao longo de seu texto, com destaque para o Capítulo V (Da segurança e da medicina do trabalho) do Título II (Das normas gerais de tutela do trabalho) do diploma legal. Ademais, Normas Regulamentadoras (NR) elaboradas pela Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP) também resguardam o trabalhador, buscando a prevenção de acidentes e doenças do trabalho.

O art. 75-E da CLT, incluído pela Reforma Trabalhista, criou obrigações para o empregador e para o empregador quanto à saúde e a segurança no regime de teletrabalho. O *caput* do artigo mencionado dispõe que o empregador deverá instruir os empregados prestando serviços em regime de teletrabalho, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. E, no parágrafo único, definiu-se que o empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

De acordo com Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante e Francisco Ferreira Jorge Neto:

A interpretação literal do art. 75-E, CLT, pode levar à afirmação de que o empregador deixou de ter a responsabilidade, quanto ao meio-ambiente do trabalho e à observância das normas de medicina e segurança do trabalho, quando as atividades são realizadas à distância, no formato do teletrabalho, contudo, o referido dispositivo legal há de ser interpretado em sistemática com o art. 157, I e II, CLT (CAVALCANTE e JORGE NETO, 2019, p. 123).

Logo, permanece o dever do empregador de cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho. E deve permanecer também a responsabilidade do empregador, quando incorrer em dolo ou culpa, por acidentes de trabalho ocorridos ao trabalhador (art. 7º, XXVIII, da Constituição brasileira).

Especificamente quanto às instruções a serem fornecidas pelo empregador aos seus empregados em regime de teletrabalho previstas no art. 75-E da CLT, vale destacar que medidas de precaução variam conforme a atividade praticada pelo trabalhador. De qualquer forma, tendo em vista características do teletrabalho, como a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, o modo de trabalho de empregados que prestam serviços remotamente é frequentemente sentado diante de um computador pessoal.

Pensando assim, a atenção a algumas normas já existentes na legislação do trabalho deve ser recomendada. No local de trabalho, deve haver iluminação adequada, natural ou artificial, apropriada à natureza da atividade executada, e uniformemente distribuída, geral e difusa, a fim de evitar ofuscamento, reflexos incômodos, sombras e contrastes excessivos (art. 175 da CLT). O ambiente deve ter ventilação compatível com o serviço realizado, a fim de proporcionar conforto térmico ao trabalhador. O assento utilizado deve assegurar postura correta e evitar posições incômodas ou forçadas ao trabalhador (art. 199 da CLT).

Além da CLT, é também importante observar a Norma Regulamentadora 17, que trata da ergonomia no trabalho e tem como objetivo estabelecer parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente (item 17.1). A norma possui disposições relevantes quanto a mobiliário e equipamentos dos postos de trabalho, condições ambientais e organização do trabalho, dentre outras medidas.

## 2.8 BREVE ESTUDO COMPARATIVO COM ORDENAMENTOS JURÍDICOS ESTRANGEIROS

Além do Brasil, outros países também possuem em seus ordenamentos jurídicos normas sobre o teletrabalho. A seguir, far-se-á um breve estudo comparativo envolvendo a regulamentação do teletrabalho por Argentina, Chile e Portugal, com o objetivo de investigar semelhanças e diferenças entre a legislação brasileira e os modelos estrangeiros.

Para isso, serão analisadas a *Ley 27555*, que trata do regime legal do contrato de teletrabalho na Argentina, a *Ley 21220*, que modificou o *Código del Trabajo* chileno a fim de regulamentar o trabalho à distância e teletrabalho, e a Subsecção V (Teletrabalho) da Secção IX (Modalidades de contrato de trabalho) do Capítulo I (Disposições Gerais) do Título II (Contrato de trabalho) do Livro I (Parte geral) do Código do Trabalho português.

A escolha desses países se justifica pela existência de alguns vínculos interessantes existentes com o Brasil. Argentina e Chile situam-se geograficamente próximas do Brasil, integrando a América do Sul. Portugal e Brasil possuem significativo elo histórico entre eles e têm como língua oficial a língua portuguesa. Todos adotam o *civil law* como sistema jurídico.

Os três países apresentam em suas legislações definições para o teletrabalho similares à definição adotada no Brasil a partir da Reforma Trabalhista, mencionando os elementos da prestação de serviços em local distinto do estabelecimento do empregador (de forma habitual para os portugueses, ou total ou parcialmente para argentinos e chilenos), e da utilização de tecnologias da informação e da comunicação. A Lei chilena ressalta que não é considerado teletrabalho a prestação de serviços em local designado pelo empregador, mesmo que fora das dependências da empresa.

Portugal e Chile exigem a forma escrita para os contratos de teletrabalho, assim como o Brasil (no Chile a forma escrita é regra geral para os contratos de trabalho). Em Portugal, pode haver a alteração do regime de teletrabalho para o regime presencial mediante acordo escrito entre empregado e empregador. Além disso, o trabalhador vítima de violência doméstica ou com filho com idade até três anos tem direito à prestação de serviços em regime de teletrabalho caso este seja compatível com as atividades realizadas.

Na Argentina, a alteração do regime presencial para o regime de teletrabalho depende da vontade do trabalhador manifestada por escrito, salvo casos de força maior. O retorno ao trabalho presencial pode ser exigido pelo trabalhador a qualquer momento, cabendo ao empregador designá-lo ao estabelecimento no qual os serviços eram prestados anteriormente ou, na falta deste, naquele mais próximo do domicílio do empregado, exceto caso seja impossível a satisfação desta obrigação. Nos contratos celebrados já prevendo a modalidade de teletrabalho, a alteração para o regime presencial será realizada conforme estabelecido em negociação coletiva.

A alteração do regime de trabalho no Chile varia conforme o momento da adoção do teletrabalho. Se o contrato foi celebrado prevendo desde o início o regime de teletrabalho, faz-se necessário acordo entre empregado e empregador para a alteração para o regime presencial. Em caso de adoção do regime de teletrabalho após a celebração do contrato de trabalho, ambas as partes podem unilateralmente requerer o retorno ao regime inicialmente pactuado, mediante aviso por escrito com antecedência mínima de trinta dias.

Diferentemente da legislação brasileira, os limites da jornada de trabalho devem ser observados em regra nos três países analisados. Todavia, Portugal e Chile autorizam, através de acordo entre empregador e empregado, a exclusão do trabalhador da limitação da jornada de trabalho (a lei portuguesa fala em isenção do horário de trabalho ao empregado em regime de teletrabalho sem controle imediato por superior hierárquico), assemelhando-se, dessa forma, ao modelo brasileiro. Contudo, a lei chilena destaca que, se o empregador supervisionar ou controlar o modo e o momento nos quais os serviços são prestados, será presumido que o trabalhador está submetido à jornada padrão prevista em lei.

A lei argentina garante a teletrabalhadores responsáveis por pessoas menores de treze anos, ou com deficiência, ou que necessitam de assistência específica, horário de trabalho compatível com os cuidados encarregados e/ou interrupção da jornada de trabalho.

Equipamentos necessários para o trabalho devem ser fornecidos pelo empregador, de acordo com as legislações argentina e chilena. Da mesma forma, custos de instalação, manutenção e reparação dos equipamentos devem ser arcados pelo empregador. Especificamente no Chile, é vedado obrigar o empregado a utilizar itens de sua propriedade para o trabalho e, na Argentina, o empregado tem direito a

compensação por gastos extras com conectividade e consumo de serviços decorrentes do teletrabalho.

Em Portugal, disposições sobre a propriedade dos instrumentos de trabalho e a responsabilidade pela instalação, manutenção e pagamento de despesas destes devem constar em contrato. Não havendo previsão contratual nesse sentido, presume-se que os instrumentos de trabalho referentes a tecnologias de informação e de comunicação utilizados pelo trabalhador pertencem ao empregador. Ademais, o empregador também deve assegurar a instalação e a manutenção dos instrumentos de trabalho, bem como pagar pelas despesas envolvidas.

Argentina e Chile delegaram, respectivamente, ao *Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social* e ao *Ministerio del Trabajo y Previsión Social*, a expedição de normas versando sobre segurança e saúde do trabalho destinadas à prestação de serviços em regime de teletrabalho. Adicionalmente, segundo a lei argentina, o *Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social* deve providenciar a inclusão de doenças contraídas em função do teletrabalho em lista de doenças profissionais e, acidentes ocorridos no local de trabalho, durante a jornada, e por ocasião do teletrabalho, serão considerados acidentes de trabalho.

De acordo com a legislação chilena o empregador deve capacitar o teletrabalhador quanto as principais medidas de saúde e segurança do trabalho a serem observadas, além de comunicar por escrito ao trabalhador os riscos do trabalho e as orientações a serem seguidas.

As leis do três países afirmam a igualdade de direitos e deveres dos trabalhadores em regime de teletrabalho em relação aos demais trabalhadores. Ainda que a Lei n. 13.467/2017 não tenha estabelecido norma nesse sentido, a mesma orientação deve ser seguida no Brasil diante da proibição de distinção entre diferentes tipos de trabalho prevista em dispositivos como o inciso XXXII do art. 7º da Constituição da República, e o parágrafo único do art. 3º e o art. 6º da CLT.

Os três países também se preocuparam com a garantia da representação e da participação coletivas dos trabalhadores. Na Argentina e em Portugal, existem disposições expressamente afirmando a possibilidade do trabalhador em regime de teletrabalho se candidatar aos órgãos de representação de classe. No Chile, o empregador deve informar por escrito o trabalhador acerca da existência de sindicatos legalmente constituídos na empresa.

Portugal e Argentina definiram que o empregador deve instruir o trabalhador em regime de teletrabalho quanto à utilização de tecnologias empregadas nas atividades a serem realizadas.

O isolamento do empregado em regime de teletrabalho foi considerado nas leis de Portugal e do Chile. De acordo com a legislação portuguesa, deve ser garantido ao trabalhador contato regular com a empresa e com os demais trabalhadores. No caso chileno, é direito do trabalhador adentrar nas dependências da empresa e participar das atividades coletivas realizadas.

Outra preocupação das leis de Argentina, Chile e Portugal diz respeito à privacidade do trabalhador e à desconexão após o horário de trabalho. Em Portugal, o empregador deve respeitar a privacidade do trabalhador e os tempos de descanso e de repouso da família deste, bem como proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como psíquico.

No Chile, no caso dos trabalhadores excluídos da limitação da jornada, o empregador deverá respeitar o direito à desconexão do empregado, garantindo período no qual este não estará obrigado a responder pedidos e comunicados. O tempo de desconexão deve ser, pelo menos, de doze horas contínuas, dentro de um período de vinte e quatro horas. O mesmo vale para dias de descanso, licença ou feriado anual dos trabalhadores.

A lei argentina assegurou ao trabalhador em regime de teletrabalho o direito de, após a jornada de trabalho e durante períodos de licenças, não ser contatado e de desconectar-se de dispositivos eletrônicos ou outros recursos derivados das tecnologias da informação e da comunicação. Plataformas e softwares utilizados para o teletrabalho devem impedir a conexão após a jornada de trabalho. Complementarmente, o empregador não pode exigir a execução de tarefas nem enviar comunicações, por qualquer meio, fora do horário de trabalho. Outro ponto abordado foi a proteção da intimidade e do domicílio, exigindo que o empregador não utilize *software* de vigilância que viole a privacidade do trabalhador por exemplo.

Visitas do empregador ao local de trabalho do empregado em regime de teletrabalho e a fiscalização do trabalho também foram alvo de regulamentação pelas leis dos três países analisados. Em Portugal, quando o trabalho é realizado no domicílio do trabalhador, a visita do empregador ao local de trabalho deve ter como objetivo o controle da prestação de serviços e dos instrumentos do trabalho, e deve ocorrer entre as nove e as dezenove horas, mediante a assistência do trabalhador ou

de pessoa por ele designada. Na Argentina e no Chile, ações de fiscalização do trabalho pela autoridade encarregada devem ser autorizadas pelo trabalhador. Notadamente no Chile, caso os serviços sejam prestados no domicílio do empregado ou de um terceiro, o empregador não pode entrar no local de trabalho sem prévia autorização. Em todo o caso, pode o empregador requerer ao órgão administrador do seguro social contra risco de acidentes de trabalho e enfermidades profissionais que, mediante autorização do trabalhador, adentre o domicílio deste a fim de verificar se o posto de trabalho cumpre com as normas de segurança e saúde.

Examinados aspectos de legislações estrangeiras, foi possível perceber algumas semelhanças com as normas presentes na CLT que dispõem sobre o teletrabalho. No entanto, mais notável é a existência de diferenças que demonstram certa brevidade da regulamentação brasileira, reduzida intervenção do Estado, carência de normas de caráter protetivo e de direitos subjetivos do trabalhador em face do empregador, e favorecimento do empregador na relação de emprego.

Essas afirmações podem ser corroboradas através da comparação da legislação brasileira com as legislações estrangeiras apresentadas. Como já demonstrado, situações específicas previstas pela lei portuguesa asseguram ao trabalhador o direito à prestação de serviços em regime de teletrabalho, enquanto no Brasil não houve qualquer previsão nesse sentido pela Lei n. 13.467/2017. A situação que mais se aproxima de um direito do empregado ao teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro está prevista na Lei n. 14.151, de 12 de maio de 2021. Trata-se do direito-dever da empregada gestante permanecer afastada do trabalho presencial durante a pandemia da COVID-19, ficando à disposição para exercer as atividades pelo regime de teletrabalho ou outra forma de trabalho a distância, sem prejuízo de sua remuneração.

Se, no Brasil, a alteração do regime de teletrabalho para o regime presencial pode ser realizada mediante acordo ou por determinação do empregador, na Argentina o próprio trabalhador pode exigir o retorno ao trabalho presencial. No Chile, observadas as condições impostas pela lei, há igualdade entre o empregador e o trabalhador para requerer unilateralmente o retorno ao trabalho presencial.

A limitação da jornada de trabalho é plenamente aplicável aos trabalhadores em regime de teletrabalho abrangidos pelas leis argentina, chilena e portuguesa. No Brasil, o legislador optou imediatamente por excluir os empregados que trabalham remotamente do regime da duração do trabalho previsto na CLT, apesar da

possibilidade fática e da existência de instrumentos hábeis para o controle do horário de trabalho destes empregados.

Por fim, as leis do três países estudados dispuseram em certo grau sobre o direito à desconexão do empregado após a jornada de trabalho, com normas que destinam-se à proteção da privacidade do trabalhador e dos tempos de descanso e de repouso da família deste; garantem ao trabalhador o direito de não responder avisos ou ordens do empregador; ou obrigam o empregador a não exigir a realização de atividades e enviar comunicados aos seus empregados.

O teletrabalho, especialmente se realizado na modalidade de *home office*, faz com que o lar do trabalhador se torne também seu ambiente de trabalho. Com efeito, a separação entre sua vida profissional e sua vida pessoal passar a ser menos aparente. A garantia do direito à desconexão favorece o lazer e descanso do trabalhador.



## 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Lei n. 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, promoveu grandes modificações no ordenamento jurídico trabalhista brasileiro, além de várias controvérsias sobre seus impactos nas relações de emprego. Dentre as novidades, houve a regulamentação da prestação de serviços por empregados em regime de teletrabalho.

O teletrabalho é uma forma labor à distância, fundamentada na utilização de tecnologias da informação e da comunicação. Foi definido pelo *caput* do art. 75-B da CLT como a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

A diferença do teletrabalho para o trabalho externo reside no fato de que as atividades realizadas no trabalho externo requerem necessariamente o deslocamento do trabalhador. No teletrabalho, os serviços poderiam ser prestados nas dependências do empregador, mas, mediante acordo de vontades entre os sujeitos da relação de emprego, são executados à distância.

O parágrafo único do art. 75-B da CLT complementou a delimitação do teletrabalho afirmando que o comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho. Trata-se de disposição razoável, desde que a prestação de serviços mantenha de forma inequívoca o caráter preponderantemente distante das dependências do empregador.

O teletrabalho possui características próprias que podem representar vantagens ou desvantagens a depender da realidade na qual é praticado. Citam-se como vantagens desta modalidade de prestação de serviços a diminuição de veículos no trânsito das cidades, com a consequente redução da emissão de poluentes atmosféricos, a redução de custos para empresários, a abertura para a conquista de maior diversidade de trabalhadores nas empresas, a flexibilidade de horários para empregados, dentre outras.

Todavia, têm-se também desvantagens como a ausência de separação entre o lar e o ambiente de trabalho para o empregado em *home office*, a necessidade de adaptação da empresa a esta modalidade de trabalho, a falta de contato físico entre os trabalhadores, etc.

A caracterização da relação de emprego é determinante para o Direito do Trabalho pois ela resolve a aplicação ou não de normas trabalhistas. Um dos pressupostos da relação de emprego é a subordinação, segundo a qual o trabalhador cede ao empregador o poder de direção do modo de realização da prestação de serviços pela qual foi contratado.

Por vezes, questionou-se possibilidade do teletrabalho ser modalidade de prestação de serviços de forma subordinada, em razão da ausência física do trabalhador nas dependências do empregado. Contudo, a redação dada ao art. 6º da CLT e a inclusão de seu parágrafo único, ambos resultados da Lei n. 12.551, de 2011, consagraram a compatibilidade do trabalho a distância (do qual o teletrabalho é espécie) com o requisito da subordinação para a configuração da relação de emprego. E a regulamentação específica do teletrabalho na CLT pela Reforma Trabalhista reforça esse posicionamento.

O contrato de teletrabalho deve adotar a forma escrita e prever expressamente a adoção do regime de trabalho remoto, bem como as atividades a serem realizadas pelo empregado (*caput* do art. 75-C da CLT). A alteração entre o regime presencial e de teletrabalho pode ser feita mediante mútuo acordo entre empregador e empregado e com o registro em aditivo contratual (§ 1º do art. 75-C da CLT).

O § 2º do art. 75-C da CLT permite a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual. Sem embargo das opiniões que restringem ou não admitem a aplicação da norma, o dispositivo representa a implantação de uma nova hipótese do *jus variandi* pelo legislador da Reforma Trabalhista, de modo a permitir a reorganização da atividade empresarial pelo empregador.

O inciso III do art. 62 da CLT excluiu os empregados em regime de teletrabalho do regime geral da duração do trabalho previsto na legislação trabalhista que garante, exemplificativamente, jornada de trabalho de, no máximo, oito horas, e remuneração de horas extras superior à da hora normal.

Entretanto, trata-se de disposição relativa, que admite prova em contrário. Havendo o controle e a fiscalização do horário de trabalho do empregado em regime de teletrabalho, deverão ser aplicados os preceitos gerais do capítulo da duração do trabalho da CLT.

Segundo o *caput* do art. 75-D da CLT, as disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito. O parágrafo único dispõe que as utilidades mencionadas no *caput* deste artigo não integram a remuneração do empregado.

Esse artigo deve ser interpretado de modo que a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto pode ser atribuída ao empregado ou ao empregador, conforme disposto em contrato escrito. Caso a responsabilidade seja do empregado, será obrigatória a existência de disposição em contrato escrito garantindo o reembolso dos valores eventualmente despendidos, pois é do empregador os riscos da atividade econômica.

De acordo com o art. 75-E da CLT, o empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho; o empregado, por sua vez, deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Apesar da regra, nada muda quanto ao dever do empregador de cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho (art. 157, I da CLT) e quanto à responsabilidade do empregador por acidentes de trabalho ocorridos ao trabalhador quando incorrer em dolo ou culpa (art. 7º, XXVIII, da Constituição brasileira).

Relativamente à precaução de acidentes de trabalho no teletrabalho, é comum no teletrabalho a prestação de serviços de maneira sentada a frente de um computador. Dessa forma, são importantes o respeito à legislação vigente mediante cuidados quanto à iluminação, temperatura, mobiliário e equipamentos dos postos de trabalho, objetivando a preservação da saúde dos olhos e do sistema locomotor dos trabalhadores.

Além do Brasil, outros países também possuem em seus ordenamentos jurídicos normas sobre o teletrabalho. O método de estudo comparativo possibilita buscar semelhanças e diferenças entre a legislação brasileira e os modelos estrangeiros, além de avaliar as decisões tomadas pelos legisladores.

De modo geral, se comparada com as opções normativas estrangeiras selecionadas neste estudo, podem ser percebidas algumas semelhanças na regulamentação do teletrabalho no Brasil. Contudo, também se observa que a normativa brasileira é breve, com reduzida intervenção do Estado no contrato de trabalho, estende a restrição de direitos relativos à duração do trabalho, amplia poderes do empregador, e é carente de normas de caráter protetivo e de direitos subjetivos do trabalhador.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Almiro Eduardo de; KROST, Oscar. Teletrabalho: o trabalho a distância e o distanciamento do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região**, Florianópolis, v. 21, n. 30, p. 29-47, 2018.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho / Alice Monteiro de Barros**. 10. ed. atual. São Paulo: LTr, 2016.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. A tecnológica, o teletrabalho e a reforma trabalhista. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**: Teletrabalho e a reforma trabalhista, Curitiba, ano VIII, v. 8, n. 75, p. 112-124, 2019.

DELGADO, Gabriela Neves; DELGADO, Mauricio Godinho. **A reforma trabalhista no Brasil**: Com os Comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores — Mauricio Godinho Delgado. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

FINCATO, Denise. Teletrabalho na Reforma Trabalhista Brasileira. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**: Teletrabalho e a reforma trabalhista, Curitiba, ano VIII, v. 8, n. 75, p. 58-72, 2019.

MIZIARA, Raphael. A Reforma sem Acabamento: Incompletude e Insuficiência da Normatização do Teletrabalho no Brasil. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**: Teletrabalho e a reforma trabalhista, Curitiba, ano VIII, v. 8, n. 75, p. 84-98, 2019.

ROCHA, C. T. M. DA; AMADOR, F. S. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 16, n. 1, p. 152-162, 13 mar. 2018.

SCALZILLI, Roberta. As consequências do teletrabalho no estado de calamidade. *In*: SARLET, Ingo Wolfgang; JOBIM, Marco Felix; RICARDO, Lupion; RUARO, Regina Linden; STÜRMER, Gilberto; CALIENDO, Paulo. (Orgs.). **A pandemia do Covid-19 e os desafios para o direito**. Porto Alegre: Editora Fundação Fênix, 2020. cap. 9, p. 145-161.

TOLEDO FILHO, Manoel Carlos. O teletrabalho na perspectiva da reforma trabalhista brasileira e do direito comparado. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**: Teletrabalho e a reforma trabalhista, Curitiba, ano VIII, v. 8, n. 75, p. 15-27, 2019.